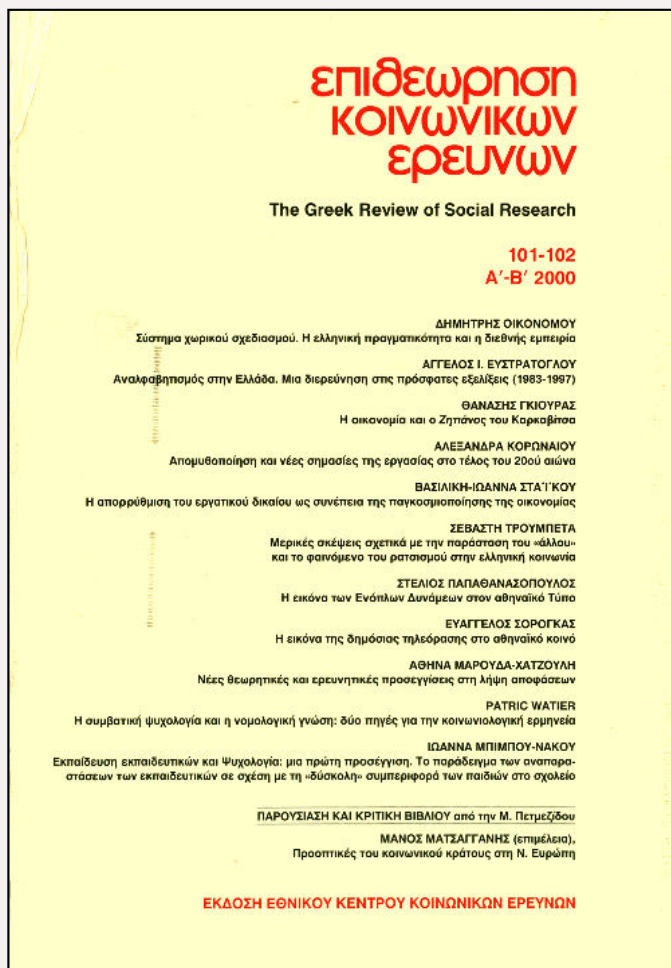


Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών

Τομ. 101, 2000



Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου ως συνέπεια της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας

Στάϊκου Βασιλική-Ιωάννα University of Hull
<https://doi.org/10.12681/grsr.998>

Copyright © 2000 Βασιλική-Ιωάννα Σταϊκού



To cite this article:

Στάϊκου, Β. (2000). Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου ως συνέπεια της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 101(101-102), 127-136. doi:<https://doi.org/10.12681/grsr.998>

Βασιλική-Ιωάννα Στάϊκου*

Η ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΩΣ ΣΥΝΕΠΕΙΑ ΤΗΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Αντικείμενο του άρθρου αποτελεί η εξέταση των αλλαγών που έχουν επέλθει κατά την τελευταία εικοσαετία στον τομέα του ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου, και ειδικότερα η εκτίμηση του τρόπου κατά τον οποίο οι μεταβολές αυτές οδηγούν τελικά στην επανασυμβατικοποίηση του δικαίου αυτού.

Είναι βέβαιο ότι εξαιτίας της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας γεννάται ένα νέο δίκαιο της εργασίας. Εάν η πραγματικότητα αυτή συνεπάγεται και το τέλος του κλασικού εργατικού δικαίου, αυτό αποτελεί φαινόμενο το οποίο θα πρέπει να διερευνηθεί σχολαστικά ώστε να δοθεί αντικειμενικά ασφαλής και οριστική απάντηση.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία χρόνια η μεγάλης έκτασης αναδιάρθρωση της οικονομίας, στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης, έχει επιφέρει σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας. Η αντίληψη της σημερινής κατάστασης απαιτεί την αναδρομή στο παρελθόν, στα μέσα της δεκαετίας του '70, όταν, ως αποτέλεσμα της θεμελιακής αντίφασης μεταξύ της εντεινόμενης διεθνοποίησης της οικονομίας της αγοράς και της παράλληλης επέκτασης του κρατισμού (με την έννοια του ενεργού κρατικού ελέγχου στον καθορισμό του επιπέδου της οικονομικής δραστηριότητας), ξέσπασε σοβαρή οικονομική κρίση στον αναπτυσσόμενο Βορρά. Σε μια προσπάθεια να αρθεί η αντίφαση αυτή, ενεργοποιήθηκε τα τελευταία 20 χρόνια μια διαδικασία περιορισμού του κρατικού οικονομικού ρόλου και παράλληλης απελευθέρωσης (από κοι-

* LL.M στο Διεθνές Δίκαιο, στο Νομικό Τμήμα του University of Hull της Αγγλίας.

νωνικούς ελέγχους) και απορρύθμισης των αγορών κεφαλαίου,¹ εργασίας και εμπορευμάτων. Έτσι, όσον αφορά την αγορά εργασίας σημειώνεται μετατόπιση από το μοντέλο της φορντικής οργάνωσης της παραγωγής, που είχε ως κύρια χαρακτηριστικά τη συνεργασία και των δύο μερών της παραγωγικής διαδικασίας και την, κατά το μάλλον ή ήττον, κοινωνική συναίνεση (industrial democracy), στο μοντέλο των ευέλικτων μορφών παραγωγής και των νέων εργασιακών σχέσεων.

Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να εμφανιστεί μια τάση όχι μόνο άμβλυνσης της προστατευτικής για τους εργαζόμενους λειτουργίας του εργατικού δικαίου, αλλά καταστρατήγησής του. Η ακριβής οριοθέτηση της όλης εξέλιξης δεν είναι ευχερής για διαφόρους λόγους (έχει εμφανιστεί με διάφορες παραλλαγές σε διαφορετικές χώρες, και ποικίλλει η έκτασή της κ.ά.). Κατ' αρχήν όμως, θα πρέπει να σημειωθούν ορισμένα χαρακτηριστικά στοιχεία που αφορούν τη φύση των κανόνων του εργατικού δικαίου και τη λειτουργία του, προκειμένου να καταστεί κατανοητή η πραγματική διάσταση των αλλαγών που έχουν επέλθει.

Συγκεκριμένα, η κοινωνικοπολιτική διάσταση του δικαίου εν γένει δεν αμφισβητείται, γιατί το δίκαιο ρυθμίζει, οργανώνει και τυποποιεί δεδομένες κοινωνικές σχέσεις. Το εργατικό δίκαιο αποσκοπεί στην οργάνωση των σχέσεων εργασίας και κεφαλαίου, τελεί δε υπό διαρκή αναθεώρηση πραγμάτων και τούτο οφείλεται στο ότι δεν υπήρξε ποτέ ενταγμένο στη λογική της αστικής έννομης τάξης. Απεναντίας, σύμφωνα με την άποψη των αστικολόγων, πρόκειται για ένα δίκαιο ταξικό, δίκαιο των εργαζομένων, που υπονομεύει την ενότητα του αστικού δικαίου και επομένως και την ίδια την αστική κοινωνία.² Συνιστά όμως συρραφή νομοθετημάτων προκειμένου να αντιμετωπιστούν διάφορα επίκαιρα θέματα, τα οποία λόγω της κοινωνικής πίεσης θα ήταν αδύνατο να μην επιλυθούν. Το εργατικό δίκαιο λοιπόν είναι παράγωγο διαφόρων ιδεολογιών (φιλελεύθερων,

1. Για μια κριτική θεώρηση της εξέλιξης και διαμόρφωσης των συναλλακτικών και χρηματοπιστωτικών ηθών και θεσμών, σε συνδυασμό με τη συνεχή μεταβολή των τεχνολογικών δεδομένων, τόσο στον ελλαδικό όσο και στο διεθνές χώρο, βλ. Θάνος Γ., 1998, «Ιστορική κριτική αναφορά στην οργανωτική εξέλιξη του ελληνικού νομισματοπιστωτικού συστήματος, 1828-1982», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, τεύχ. 96-97 (Β'-Γ'), Αθήνα, ΕΚΚΕ, σ. 249-277. Επίσης, του ιδίου, 1999, «Διαρθρωτική εξέλιξη και λειτουργία του ελληνικού τραπεζικού συστήματος, 1982-1995», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, τεύχ. 100 (Γ'), Αθήνα, ΕΚΚΕ, σ. 33-63.

2. Supiot A., 1990, «Pourquoi un droit du travail?», *Droit Social*, σ. 486.

πατερναλιστικών, μαρξιστικών) και τα στάδια εξέλιξής του διέρχονται μεγάλες χρονικές περιόδους με διαφορετικό κάθε φορά συσχετισμό πολιτικών δυνάμεων.³

Υπό αυτήν την έννοια, η αλλαγή στο γενικότερο ιδεολογικοπολιτικό και οικονομικό περιβάλλον συμβάλλει στη μετατροπή του περιεχομένου του εργατικού δικαίου, εφόσον προωθείται πλέον ένα δικαϊκό σύστημα όπου κυριαρχεί η επανιδιωτικοποίηση, η συμβατικοποίηση του εργατικού δικαίου.

2. Η ΙΔΙΑΙΤΕΡΗ ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΝΕΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Είναι γνωστό ότι το φιλελεύθερο αστικό καθεστώς στηρίζεται στην ελεύθερη αντιπαράθεση των ιδιωτικών ατομικών συμφερόντων. Αυτή η προσέγγιση συνεπάγεται τα ιδιοκτησιακά δικαιώματα, και η επιχειρησιακή δράση καθώς και η δέσμευση των προσώπων για την ανταλλαγή υπηρεσιών και αγαθών να είναι ελεύθερες. Υπό αυτή τη θεώρηση, η απαίτηση του μισθωτού έχει το χαρακτήρα της αντιπαροχής της εργασίας, δηλαδή πρόκειται για μια σύμβαση (η σύμβαση εργασίας) με καθαρά αμφοτεροβαρή χαρακτήρα. Η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων όμως, διά της οποίας επιδιώκεται η κατοχύρωση των ατομικών συμφερόντων, δεν λαμβάνει υπόψιν το αν υπάρχει ισότητα διαπραγματευτική μεταξύ εργοδότη-εργαζόμενου. Απλώς στηρίζεται στην έννοια των υποκειμένων του δικαίου στην αφηρημένη τους μορφή. Όμως εδώ ακριβώς έγκειται, τουλάχιστον μέχρι πρότινος, η ιδιορρυθμία του εργατικού δικαίου έναντι του αστικού, στο ότι δηλαδή αποτελεί ένα δικαϊκό σύστημα που αντιλαμβάνεται την έννομη σχέση της μισθωτής εργασίας κατά τρόπο διάφορο του αστικού. Γι' αυτό το λόγο, επί παραδείγματι, το σύνολο σχεδόν των κανόνων που ρυθμίζουν τις σχέσεις εργοδότη-εργαζόμενου πήρε τη μορφή κανόνων δημόσιας τάξης ή αναγκαστικού δικαίου, δηλαδή κανόνων που η εφαρμογή τους δεν μπορεί να αποκλειστεί με την ιδιωτική βούληση.⁴

3. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται: «What any particular group of people get is not just a matter of what they can choose or want but what they can force or persuade other groups to let them have». Hepple B., 1986, «Welfare Legislation and Wage Labour», στο Hepple B. (ed.), *The Making of Labour Law in Europe. A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*, Mansell Publishing Limited, σ. 4-5.

4. Βλ., σχετικά, την ανάλυση του Romagnoli όσον αφορά τα δομικά χαρακτηριστικά του εργατικού δικαίου, Romagnoli U., 1990, «Le déréglementation et les sources du droit du travail», *Revue internationale de droit comparé*, σ. 13.

Όμως το ισχύον μέχρι σήμερα εργατικό δίκαιο θεωρείται υπεύθυνο για τη μείωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας. Έτσι, οι διάφορες αλλαγές που λαμβάνουν χώρα (για παράδειγμα, η κατάργηση ή η δραστική τροποποίηση των διατάξεων που αφορούν το ελάχιστο ημερομίσθιο) στοχεύουν «στο να μετατραπεί η εργασία σε εμπόρευμα – όχι μόνο σε σχέση με τον τρόπο καθορισμού των μισθών και των εργασιακών συνθηκών, αλλά ακόμη και αναφορικά με τον τρόπο που διευθύνεται η εργασία στον τόπο δουλειάς».⁵ Το νέο δίκαιο της μισθωτής εργασίας στα πλαίσια της απορρύθμισής του αντιλαμβάνεται τον μισθωτό όχι μόνο σαν συμβαλλόμενο μέρος αλλά και σαν μέλος πλέον της αγοράς εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτού αποτελεί η επικρατούσα άποψη όσον αφορά το νόμιμο χρόνο εργασίας, όπου βαρύνεται ότι στη διασφάλιση της μείωσής του, αλλά στο πώς ο υπάρχων θα ανακατανεμηθεί.

Σ' αυτό ακριβώς το πλαίσιο εντάσσονται και οι νέες μορφές απασχόλησης (π.χ., εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση ορισμένου χρόνου, εκ περιτροπής, με σύμβαση μαθητείας κ.λπ.). Οι τελευταίες τροποποιούν τον κλασικό τύπο της σύμβασης εργασίας και εισάγουν μια νέα ταξινόμηση. Έτσι, από τη μια πλευρά, έχουμε το φαινόμενο της εργασίας χωρίς εργοδότη, δηλαδή μια μισθωτή στην πραγματικότητα εργασία μετατρέπεται σε ανεξάρτητη εργασία και άρα δεν υπάρχει εργοδότης, «εξαφανίζεται», οπότε ο εργαζόμενος δεν καλύπτεται από το προστατευτικό πλέγμα των διατάξεων του εργατικού δικαίου. Από την άλλη, υπάρχει η πιθανότητα ο εργαζόμενος να συνδέεται με μια χαλαρή σχέση με τον εργοδότη (εργοδότης χωρίς απασχόληση) λόγω του ότι η εργασία του στα πλαίσια της επιχείρησης είναι βραχύβια και περιορισμένη.⁶ Δηλαδή, η ατομική σύμβαση εργασίας αναπτύσσεται, διαφοροποιείται και αποκτά μια όλο και πιο σπουδαία λειτουργία δημιουργώντας έναν νέου τύπου μισθωτό, ακυρώνοντας μια παράδοση κεκτημένων δικαιωμάτων (π.χ., διατάξεις περί κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου), ενώ συμβάλλει κατ' αυτόν τον τρόπο στην επανιδιωτικοποίηση της αγοράς εργασίας. Ακόμη και αυτό το κριτήριο της εξάρτησης έχει τεθεί υπό δοκιμασία στις περιπτώσεις της κατ' οίκον εργασίας ή των συμβάσεων έργου, όπου η αξιοποίηση της εργασίας δεν γίνεται μέσα στη μονάδα παραγωγής. Όμως,

5. Hutton W., 1995, *The State We are in*, Cape, σ. 103.

6. Kravaritou-Manitakis Y., 1988, *New Form of Work*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publication of the European Communities. Βλ. ιδίως Chapter II, «Employment without an Employer».

η κεντρική έννοια του εργατικού δικαίου είναι η έννοια της εργασίας που προσφέρεται στην υπηρεσία άλλου προσώπου που τη χρησιμοποιεί, την εξουσιάζει στο πλαίσιο ειδικής έννομης σχέσης. Η εργασία που παρέχεται με αυτόν τον τρόπο είναι εξαρτημένη εργασία και η έννομη σχέση που δημιουργείται είναι σχέση εξαρτημένης εργασίας. Δηλαδή, η εργασία δεν εξουσιάζεται από το φορέα της, αλλά από κάποιον άλλο.⁷

3. Η ΙΔΙΑΙΤΕΡΗ ΣΗΜΑΣΙΑ ΠΟΥ ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΕΙ Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ

Εκ παραλλήλου, η επιχείρηση αποτελεί πλέον μια εξίσου σημαντική πηγή δικαίου, εφόσον προωθείται ένα σύστημα δικαϊκών κανόνων που διαφοροποιούνται κατά μονάδα παραγωγής είτε μέσω των ατομικών συμβάσεων εργασίας, σύμφωνα με τα προαναφερθέντα, είτε μέσω των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων. Αυτό βέβαια συνεπάγεται και απόκλιση από τους περιορισμούς που έθεσε η αρχή της εύνοιας υπέρ του μισθωτού. Δηλαδή, η αρχή της εύνοιας, που αποτέλεσε κυρίαρχη αρχή του εργατικού δικαίου και συνέβαλε τα μάλα στην προστασία της εργασίας, υποβαθμίζεται, ενώ ταυτόχρονα προωθείται ένα σύστημα κανόνων δικαίου όπου κυριαρχούν ρυθμίσεις αυτόνομες που καθορίζονται κάθε φορά βάσει των αναγκών της παραγωγής.

Κατ' αυτόν τον τρόπο, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση, μαζί με την ατομική σύμβαση εργασίας, γίνεται η κύρια πηγή δικαίου και όλες οι άλλες περιορίζονται στο ρόλο των συμπληρωματικών πηγών (μέσα στα όρια που θέτει ένας πυρήνας κανόνων δημόσιας τάξης).⁸

7. Βλ., σχετικά με τις προσπάθειες που έχουν γίνει στην περίπτωση της κατ' οίκον εργασίας, προκειμένου να χρησιμοποιηθεί ένα νέο κριτήριο εξάρτησης, το στοιχείο της εξάρτησης του εργαζομένου από την αγορά και τη θέση του σε αυτή καθώς και από τη δυνατότητά του να επηρεάζει τον προσανατολισμό της αγοράς προϊόντων. Είναι αξιοσημείωτο ότι η αγορά, οι αξίες της, και οι ανάγκες της προωθούνται ως η κυρίαρχη αρχή πλέον. Συγκεκριμένα: «Dependency (technological and/or economic). Homeworkers do not work for the market but for one or more principals, upon whom they are dependent. Market position: Homeworkers have no, or virtually no, say on the product market. It is particularly this dimension which places them in position of economic dependency». Meulders M., Plasman O. and Plasman R., 1994, *Atypical Employment in the E.C.*, Dartmouth Publishing Company, σ. 147.

8. Ενώ, δηλαδή, ως τώρα υπήρχε ένας βαθμιαίος περιορισμός του δικαιώματος ιδιοκτησίας στα μέσα παραγωγής, τώρα επαναπολυτοποιείται η ατομική ιδιοκτησία και η επιχείρηση αυτονομείται και μετατρέπεται σε «group intermédiaire placé entre l' Etat, une communauté habilitée à élaborer sa propre loi et à l' imposer aux individus qui la composent»... «car l' émancipation des accords d' entreprise ne signifie rien d' autre que la reconnaissance de l'

Έτσι, μετατοπίζεται η συλλογική διαπραγμάτευση στο επίπεδο της επιχείρησης και παράλληλα δίνεται η δυνατότητα στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας να εισαγάγουν ακόμη και δυσμενέστερους όρους για τους εργαζόμενους (σε σχέση με τις ισχύουσες κλαδικές συμβάσεις). Πρόκειται για ένα είδος διαπραγμάτευσης που, όταν διεξάγεται σε επίπεδο εθνικό σε χώρες με ισχυρές συνδικαλιστικές οργανώσεις, όπως η Ιταλία, χαρακτηρίζεται ως «ανταλλακτική» (*accords donnant-donnant*).⁹ Σε άλλες περιπτώσεις όμως, και ιδίως όταν διεξάγεται στο επίπεδο επιχείρησης που το ανθρώπινο δυναμικό τους απειλείται άμεσα με την απώλεια των θέσεων εργασίας, παίρνει τη μορφή της παραχωρητικής διαπραγμάτευσης (*à concession*).¹⁰ Κατ' αυτόν τον τρόπο, οι επιχειρησιακές συμφωνίες τίθενται στην υπηρεσία της ευκαμψίας, αποκτούν ένα νέο περιεχόμενο εφόσον αποδίδεται στην επιχείρηση κανονιστική αυτονομία, ενώ ταυτόχρονα καθίστανται πλέον μέσο συναλλαγής εργασίας και κεφαλαίου. Όλα αυτά φυσικά λαμβάνουν χώρα με γνώμονα το «συμφέρον των εργαζομένων», πράγμα το οποίο συνεπάγεται και έναν επαναπροσδιορισμό του επιπέδου όπου τελικά τοποθετούνται το συμφέρον ή η συλλογική οργάνωση των εργαζομένων.

4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Εκείνο το οποίο είναι εμφανές σήμερα στο εργατικό δίκαιο είναι η μετατόπιση του κέντρου βάρους από το μισθωτό στην επιχείρηση. Το είδος, το μέγεθος και η φύση της επιχείρησης όλο και περισσότερο αποτελούν σημείο αναφοράς για τη διαμόρφωση κανόνων του εργατικού δικαίου. Οι κανόνες του οφείλουν, για να είναι αποτελεσματικοί, να παρακολουθούν τον τρόπο οργάνωσης του κεφαλαίου.

entreprise comme institution, c' est à dire comme une communauté cimentée par un intérêt commun et susceptible d' élaborer son propre droit»... «une telle conception s' inscrit dans un projet plus vaste de réorganisation des rapports de travail connu et désigné dans la plupart des pays occidentaux sous le nom de néo-corporativisme». Supiot A., 1989, «Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l' entreprise», *Droit Social*, σ. 203.

9. Βλ., σχετικά, Γιαννακούρου Σ., 1996, «Συνομολόγηση δυσμενέστερων όρων με τη Σ.Σ.Ε.: Τα παραδείγματα της Γαλλίας και της Ιταλίας», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, Νομική Βιβλιοθήκη, σ. 1143 επ..

10. Πρόκειται για μια ευρωπαϊκή εκδοχή της αμερικάνικης «concession bargaining». Βλ., σχετικά, Javillier J.-C., 1986, «Ordre juridique, relations professionnelles et flexibilité. Approches comparatives et internationales», *Droit Social*, σ. 56.

Το όλο πρόβλημα πιστεύουμε ότι δεν είναι και δεν μπορεί να είναι μόνο νομικό. Όλο και σαφέστερα έννοιες, όπως της ευκαμψίας, της παραγωγικότητας κ.λπ., εμφανίζονται ως ανυπέρθετες κανονιστικές αφετηρίες που επιβάλλονται εκ των πραγμάτων στον κοινωνικό προσανατολισμό. Επί παραδείγματι, ευκαμψία,¹¹ όπως προαναφέρθηκε, σημαίνει ότι η κάθε παραγωγική μονάδα πρέπει να αντιμετωπίζει την αβεβαιότητα της αγοράς προσαρμοζόμενη συνεχώς στις κινούμενες ανάγκες της. Όταν λοιπόν οι ανάγκες της παραγωγικής επιχείρησης συγκρούονται με οποιαδήποτε περιοριστικά μέτρα που στοχεύουν στην ασφάλεια των εργαζομένων, η δεύτερη καλείται να υποχωρήσει *ex officio*. Αυτό το οποίο συμβαίνει στην πραγματικότητα είναι ότι όλες οι αλλαγές, οι οποίες είναι αποτέλεσμα της απορρύθμισης του εργατικού δικαίου, διαποτίζουν βαθιά ολόκληρο το παραδοσιακό σώμα των κανόνων του και προκαλούν τροποποιήσεις πολύ πιο λεπτές και πολύπλοκες που φτάνουν ως τις γενικές του αρχές. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται, «... το σύγχρονο εργατικό δίκαιο μετατρέπεται από δίκαιο προστασίας των εργαζομένων, ως αδύναμων διαπραγματευτικά συμβαλλόμενων κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας, σε δίκαιο προστασίας των θέσεων εργασίας που συρρικνώνονται».¹² Δηλαδή, πλέον το εργατικό δίκαιο οδηγείται σε έναν επαναπροσδιορισμό της αποστολής του, εφόσον αποκτά και αμυντικό χαρακτήρα κατά το μέτρο που γίνεται και δίκαιο της ανεργίας.

Το εργατικό δίκαιο ετεροπροσδιορίζεται, εφόσον το περιεχόμενό του συναρτάται με το βαθμό της οικονομικής ανάπτυξης και με τις ιδεολογικές θέσεις των δυνάμεων που καθορίζουν τις πολιτικές επιλογές. Είναι χαρακτηριστική η τοποθέτηση του Allan Larsson, Γενικού Διευθυντή της Γενικής Διεύθυνσης V της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, «To be strong on social policy, we need to have strong economic arguments».¹³

Οι οικονομικές αξιολογήσεις καθορίζουν πλέον την ποιότητα των ρυθμίσεων του εργατικού δικαίου. Όταν όλοι, είτε τις κριτικάρουν αυστηρά είτε όχι, αποδέχονται τις νέες τάσεις του εργατικού δικαίου ως αναγκαίες, προκειμένου να βοηθηθούν οι επιχειρήσεις να ξεπεράσουν την οικονομική κρίση, εκ των πραγμάτων αναγνωρίζουν ότι υπάρχουν ή θα πρέπει να υπάρχουν ορισμένες δεσμεύσεις στον τρόπο συνδιαλλαγής

11. Βλ., σχετικά, Δασκαλάκης Δ., 1995, *Η ρύθμιση των ενέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας*, Αθήνα, Σάκουλας.

12. Γιαννακούρου Σ., 1996, *ό.π.*, σ. 1149.

13. Larsson A., 1996, «Social Europe», *Transfer*, No 4, σ. 724.

κεφαλαίου-εργασίας. Ουσιαστικά αποδέχονται την αλλαγή της φυσιογνωμίας του εργατικού δικαίου με το να μεταφέρεται το κέντρο βάρους στην ίδια την απασχόληση (ατομικές και επιχειρησιακές συμβάσεις). Σε τελευταία ανάλυση, η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου μπορεί να συνίσταται στον περιορισμό του ρόλου του κράτους για τη θέσπιση των κανόνων του δικαίου αυτού,¹⁴ εφόσον, όταν αυτό γίνεται σε περιόδους όπου ο κοινωνικός συσχετισμός δυνάμεων είναι σε βάρος των μισθωτών, φτάνουμε στο ίδιο αποτέλεσμα που θα είχαμε εάν π.χ. το κράτος θέσπιζε ένα νομοθέτημα που θα ενίσχυε την εργοδοτική εξουσία, δηλαδή θα ενίσχυε τη θέση του εργοδότη.¹⁵ Η ελευθερία δράσεως των οικονομικών δυνάμεων επομένως ποικίλλει ανάλογα με το αν το εκάστοτε δικαϊκό σύστημα πολλαπλασιάζει τους επιτακτικούς κανόνες δικαίου, τους μειώνει στο ελάχιστο ή ακόμη-ακόμη «απέχει» από τη θέσπιση κανόνων εργατικού δικαίου. Αυτό σημαίνει ότι το εργατικό δίκαιο αποτελεί εργαλείο έκφρασης και πραγμάτωσης συγκεκριμένης πολιτικής βούλησης και των οικονομικών επιλογών της.

Βάσει των ανωτέρω, είναι εμφανές ότι η οικονομική ανάπτυξη πρέπει να παύσει να αποτελεί αυτοσκοπό και άρα κατά το σχεδιασμό της θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν και άλλες πλευρές της ανθρώπινης ζωής, έστω και αν αυτό δεν συμβιβάζεται με τους μηχανισμούς της αγοράς. Πολλώ δε μάλλον, όταν η εργασία αποτελεί κεντρική αξία στις κοινωνίες μας, με την έννοια ότι κυριαρχεί η αντίληψη πως η εργασία αποτελεί την ανώτερη και ευγενέστερη εκδήλωση της ανθρώπινης δραστηριότητας και ότι κάθε δραστηριότητα τείνει να γίνει εργασία. Ο άνθρωπος εξανθρωπίζεται πλήρως μέσω της εργασίας εφόσον κοινωνική ύπαρξη και προσωπική ύπαρξη ενοποιούνται μέσα στην εργασία. Η εργασία επομένως αντιπροσωπεύει πολύ περισσότερα από έναν τρόπο κατανομής των αγαθών, του πλούτου και επίτευξης υλικής ευμάρειας. Το εργατικό δίκαιο λοιπόν θα πρέπει πρώτιστα να αποσκοπεί στη διασφάλιση της αξιοπρέπειας των εργαζομένων.

14. Για τη γενικότερη προβληματική του κρατικού παρεμβατισμού και του νεοφιλελευθερισμού, βλ. Κοντογιώργης Γ., 1985, «Το παρεμβατικό κράτος και η νεοφιλελεύθερη προοπτική», στο (του ιδίου) *Πολιτικό σύστημα και πολιτική*, σ. 143 επ..

15. Βλ., σχετικά, Romagnoli U., ό.π., σ. 15. «Le relâchement des contraintes protectrices peut se réaliser sans alteration formelle de la réglementation existante; il suffit d' en restreindre seulement le domaine d' application. Nous pourrions appeler cela, la déréglementation par exemption ou par reduction».

Δεν θα πρέπει ακόμη να ξεχνάμε ότι η ανθρώπινη εργασία εξακολουθεί να παραμένει η μοναδική πηγή πλούτου και κέρδους στις σύγχρονες κοινωνίες, εφόσον το κεφάλαιο ως κοινωνική κατηγορία είναι προϊόν της εργασίας και άρα αυτό πρέπει να προσαρμόζεται πάντα στην εργασία και όχι το αντίστροφο. Ο καθοριστικός ρόλος της εργασίας υποδηλώνει αυτόν τον ανθρώπινο παράγοντα όπως και τις κοινωνικές σχέσεις στη συγκρότηση της οικονομίας. Η έννοια της παγκόσμιας αγοράς δεν είναι παρά το άθροισμα των εθνικών αγορών του κόσμου. Εφόσον η εργασία και ο ανθρώπινος παράγων παραμένουν καθοριστικά, έπεται ότι καμία διεθνής προσαρμογή δεν είναι δυνατόν να επιτευχθεί με τίμημα τη μείωση της απασχόλησης ή τη συρρίκνωση του εργατικού εισοδήματος.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Γιαννακούρου Σ., 1996, «Συνομολόγηση δυσμενέστερων όρων με τη Σ.Σ.Ε.: Τα παραδείγματα της Γαλλίας και της Ιταλίας», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, Νομική Βιβλιοθήκη.
- Δασκαλάκης Δ., 1995, *Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας*, Αθήνα, Σάκκουλας.
- Θάνος Γ., 1998, «Ιστορική κριτική αναφορά στην οργανωτική εξέλιξη του ελληνικού νομισματοπιστωτικού συστήματος, 1828-1982», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, τεύχ. 96-97 (Β' - Γ'), Αθήνα, ΕΚΚΕ.
- Θάνος Γ., 1999, «Διαρθρωτική εξέλιξη και λειτουργία του ελληνικού τραπεζικού συστήματος, 1982-1995», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, τεύχ. 100 (Γ'), Αθήνα, ΕΚΚΕ.
- Hepple B., 1986, «Welfare Legislation and Wage Labour», στο Hepple B. (ed.), *The Making of Labour Law in Europe. A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*, Mansell Publishing Limited.
- Hutton W., 1995, *The State We are in*, Cape.
- Javillier J.-C., 1986, «Ordre juridique, relations professionnelles et flexibilité. Approches comparatives et internationales», *Droit Social*.
- Κοντογιώργης Γ., 1985, «Το παρεμβατικό κράτος και η νεοφιλελεύθερη προοπτική», στο (του ιδίου) *Πολιτικό σύστημα και πολιτική*.
- Kravaritou-Manitakis Y., 1988, *New Form of Work*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publication of the European Communities.
- Larsson A., 1996, «Social Europe», *Transfer*, No 4.
- Meulders M., Plasm O. and Plasman R., 1994, *Atypical Employment in the E.C.*, Dartmouth Publishing Company.

Romagnoli U., 1990, «La déréglementation et les sources du droit du travail», *Revue internationale du droit comparé*.

Supiot A., 1989, «Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise», *Droit Social*.

Supiot A., 1990, «Pourquoi un droit du travail?», *Droit Social*.